



ПРОКУРАТУРА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРОКУРАТУРА
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРОКУРАТУРА
г. БЕЛОГОРСКА

ул. Кирова, 95, г. Белогорск,
Амурская область, 676850

Заведующей МАДОУ «ДС №1
г. Белогорска»

Зориной Е.В.

ул. Северная, 19,
г. Белогорск, Амурская область

12.05.2026 № 4-02-2026

ПРОТЕСТ

на правила внутреннего трудового распорядка
МАДОУ «ДС №1 г. Белогорска»,
утв. приказом заведующей 07.02.2024 №70

Прокуратурой города в рамках осуществления надзора за исполнением трудового законодательства изучены на соответствие действующему федеральному законодательству правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ «ДС №1 г. Белогорска», утв. приказом заведующей 07.02.2024 №70 (далее – Правила), размещенные на официальном сайте учреждения.

В силу ст. 8 Трудового Кодекса РФ (далее – ТК РФ) работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Согласно ч. 3 ст. 80 ТК РФ в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

В нарушение ч. 3 ст. 80 ТК РФ в п. 2.18.3 Правил отсутствует положение об обязанности работодателя расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника в определенных в ст. 80 ТК РФ случаях.

На основании ч. 3 ст. 58 ТК РФ если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В нарушение ч. 3 ст. 58 ТК РФ в п. 2.4 правил отсутствует указание на то, что в случае, если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

АВ 099661

18.05.

Статья 71 ТК РФ закрепляет положение о порядке действий работодателя по результатам испытания при приеме на работу.

В нарушение ст. 71 ТК РФ в п. 2.5 правил отсутствует положение о порядке действий работодателя по результатам испытания при приеме на работу.

На основании ч. 2 ст. 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

В нарушение ч. 2 ст. 261 ТК РФ в п. 2.18.10 правил отсутствует обязанность работодателя в случае истечения срочного трудового договора по письменному заявлению женщины продлить срок действия трудового договора при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Частью 14 ст. 351.7 ТК РФ закреплено положение о том, что включается в период приостановления действия трудового договора для работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В нарушение ч. 14 ст. 351.7 ТК РФ в правилах не отражено положение о том, что включается в период приостановления действия трудового договора для определенной категории работников.

В соответствии со ст. 214 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить: недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.

В нарушение ст. 214 Трудового кодекса РФ в п. 4.2 правил отсутствует положение о недопущении работников к исполнению ими трудовых обязанностей в вышеуказанных случаях.

Статья 179 ТК РФ закрепляет, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной

гвардии РФ по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

В нарушение ст. 179 ТК РФ в п. 2.35 Правил отражены не все категории граждан, которым отдается предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации.

Согласно ст. 92 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

На основании ст. 115 Трудового кодекса РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

В нарушение ст. 115 Трудового кодекса РФ в правилах отсутствует положение о продолжительности основного отпуска инвалидам.

В силу ст. 93 ТК РФ неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

В нарушение ст. 93 ТК РФ в п. 5.7 правил отсутствует указание о продолжительности неполного рабочего времени.

В силу ст. 228.1 Трудового кодекса РФ о случаях острого заболевания (отравления) работников, в отношении которого имеются основания предполагать, что его возникновение обусловлено воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

В нарушение ст. 228.1 Трудового кодекса РФ в п. 4.2 правил отсутствует положение об обязанности работодателя сообщать в уполномоченный орган в случаях острого заболевания (отравления) работников, в отношении которого имеются основания предполагать, что его возникновение обусловлено воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов.

На основании п. 13.1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, с учетом продления этого срока на период временной нетрудоспособности работника.

В нарушение ст. 81 Трудового Кодекса РФ в правилах отсутствует

положение о возможности расторжении договора работодателем в случаях невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на войска национальной гвардии РФ, с учетом продления этого срока на период временной нетрудоспособности работника.

Согласно ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

В соответствии со ст. 23 Федерального закона «О прокуратуре РФ» прокурор или его заместитель приносит протест на противоречащий закону правовой акт.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 23 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

1. Рассмотреть настоящий протест в течение 10 дней с момента поступления.

2. Привести правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ «ДС №1 г. Белогорска», утв. приказом заведующей 07.02.2024 №70 в соответствие с нормами действующего федерального законодательства.

3. О результатах рассмотрения протеста сообщить в прокуратуру города в письменной форме в десятидневный срок со дня его поступления.

Заместитель прокурора города



И.О. Наталинова